



Universidad de los Andes

MARÍA CECILIA CIFUENTES H.
DIRECTORA EJECUTIVA CENTRO ESTUDIOS FINANCIEROS

“Pensiones: Una propuesta por la equidad”

Diario El Mercurio
7 de agosto de 2018

Tenemos un serio problema en materia previsional que debe ser enfrentado en varios frentes simultáneamente, y mientras antes mejor. Adicionalmente, este problema no es equitativo, ya que afecta en un grado mucho mayor a mujeres que a hombres, los cuales tienen en promedio tasas de reemplazo acordes a las recomendaciones de la OIT. De hecho, un reciente estudio de Ciedess realizado para el segmento de afiliados entre 50 y 60 años en base a sus saldos acumulados, determinó que la tasa esperada de reemplazo para los hombres es cercana a 45%, mientras que la tasa esperada para las mujeres es menos de la mitad, en torno a 20%. La brecha es enorme, pero no parece sorprendente si analizamos la realidad laboral de esos grupos. Las mujeres de ese rango etario han participado mucho menos del mercado laboral que los hombres, y cuando lo han hecho, ha sido con más lagunas de cotización. Si miramos los datos históricos de cotizantes y de población en edad de trabajar, a principios de los 90, por ejemplo, solo cotizaba en el sistema un 14% de las mujeres en edad de trabajar, contra un 34% de los hombres, con una brecha similar a la que ahora tienen en las tasas de reemplazo esperadas. Afortunadamente, esta situación ha mejorado y ahora cotiza un 30% de las mujeres en edad de trabajar y un 43% de los hombres. La tarea en adelante es lograr que ambos coticen más.

Pero ¿por qué las mujeres han cotizado y participado menos del mercado laboral? ¿Porque han estado dándose la gran vida a costa de sus parejas? Sabemos que eso no es así; han contribuido y lo siguen haciendo significativamente a la sociedad, a sus familias y a sus parejas haciéndose cargo de las tareas del hogar. Si muchos hombres pueden trabajar y generar recursos es gracias a que las mujeres destinamos más tiempo a nuestros hijos, y muchas veces también a nuestros padres ancianos. En este contexto, la propuesta en materia de pensiones cae de cajón; mientras exista un vínculo legal entre una pareja, lo justo es que coticen a un fondo de pensiones común, cuyo ahorro acumulado, en el momento de que uno de los dos jubile o se disuelva el vínculo, se separe en partes iguales, ya que fueron ambos los que contribuyeron de una forma u otra a generar los ingresos familiares. ¿Me dirán que esto desincentivará a los hombres a contraer un vínculo legal? ¿Pero incentivará a las mujeres a buscar ese vínculo, ya que es lo justo! Por lo demás, en forma creciente esto ya no será una

división entre hombres y mujeres, sino entre roles; aquel de la pareja que dedica más de su tiempo a trabajar en forma mejor remunerada mientras el otro sacrifica ingresos monetarios para entregar más tiempo a su hogar, y ambos contribuyendo en partes iguales al proyecto de vida en común, por lo tanto, con derecho a pensiones equivalentes derivadas de ese proyecto. Evidentemente, la propuesta genera aspectos adicionales referidos a la administración de los fondos previsionales, pero nada que parezca técnicamente inviable de resolver apropiadamente. Esta sería, sin duda, una forma simple y justa de resolver la elevada brecha que existe en las tasas de reemplazo entre hombre y mujer, que incluso podría implementarse con efectos retroactivos mediante el consentimiento de las parejas ya más adultas. Ciertamente, esta propuesta no resuelve el problema previsional, pero permite un sistema más justo y equitativo, y eso ya es un avance.

Algunos podrán decir que esto lleva también a discutir el pago de impuestos a la renta en las parejas. Pues si es así, ¡bienvenido sea! Ese sería otro gran avance en términos de la equidad horizontal de nuestro sistema tributario, en el sentido de que familias con similares ingresos tributen también en forma similar.